

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE
EDELE METALEN**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26
september 2017*

**STATUUT VAN DE SYNDICALE
AFVAARDIGINGEN**

In uitvoering van artikel 13 van het nationaal
akkoord 2017-2018 van 30 mei 2017.

HOOFDSTUK I. – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van
toepassing op de werkgevers en op de arbeiders
van de ondernemingen die ressorteren onder het
Paritair Subcomité voor de edele metalen.

Voor de toepassing van deze collectieve
arbeidsovereenkomst wordt onder "arbeiders"
verstaan: de mannelijke en vrouwelijke
werklieden.

HOOFDSTUK II. – Algemene principes

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in
uitvoering van en overeenkomstig de collectieve
arbeidsovereenkomst nummer 5 gesloten op 24
mei en de collectieve arbeidsovereenkomst
nummer 5 bis gesloten op 30 juni 1971 in de
Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van
de syndicale afvaardigingen van het personeel der
ondernemingen, regelt de oprichting en het statuut
van de syndicale afvaardigingen van het
werkliedenpersoneel.

Art. 3.

De werkgevers van de ondernemingen bedoeld bij
artikel 1, erkennen dat hun arbeiderspersoneel bij
hen vertegenwoordigd zijn door een syndicale
afvaardiging waarvan de leden aangewezen of
verkozen zijn onder het georganiseerd
arbeiderspersoneel van de onderneming.

Onder "georganiseerd arbeiderspersoneel" wordt
verstaan, de arbeiders aangesloten bij één der
organisaties die de bij artikel 2 bedoelde
overeenkomsten ondertekend hebben.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES
METAUX PRECIEUX**

*Convention collective de travail du 26
septembre 2017*

STATUT DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 13 de l'accord national
2017-2018 du 30 mai 2017.

CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail
s'applique aux employeurs et aux ouvriers des
entreprises qui ressortissent à la Sous-
commission paritaire pour les métaux précieux.

Pour l'application de la présente convention
collective de travail, on entend par «ouvriers»: les
ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

La présente convention collective de travail
conclue en exécution et conformément à la
convention collective de travail numéro 5
concernant le statut des délégations syndicales
conclue le 24 mai 1971 et la convention collective
de travail numéro 5 bis conclue le 30 juin 1971 au
Conseil National du Travail, règle la création et le
statut des délégations syndicales du personnel
ouvrier.

Art.3.

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1
reconnaissent que leur personnel ouvrier est
représenté auprès d'eux par une délégation
syndicale dont les membres sont désignés ou élus
parmi le personnel ouvrier organisé de l'entreprise.

Par "personnel ouvrier organisé", on entend, le
personnel ouvrier affilié à une des organisations
signataires des conventions collectives de travail
visées à l'article 2.

Art. 4.

De werkgevers verbinden er zich toe op het personeel geen enkele druk uit te oefenen om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten arbeiders geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders toe te kennen.

De syndicale afvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

HOOFDSTUK III. – Toekenningsmodaliteiten

Art. 5.

De werkgevers en de syndicale afvaardigingen:

- geven in alle omstandigheden blijk van rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming;
- leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen teneinde de naleving ervan te verzekeren.

HOOFDSTUK IV. - Oprichting en samenstelling van de syndicale afvaardiging

Art. 6.

1. Bij aangetekend schrijven door één of meerdere in het Paritair Subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, wordt in de bedrijven, bij artikel 1 bedoelde ondernemingen een vakbondsafvaardiging ingesteld, waarvan het aantal effectieve afgevaardigden, op grond van het aantal in de onderneming tewerkgestelde arbeiders, als volgt wordt vastgesteld:

- 10 tot en met 19 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden indien 1/3 van de arbeiders hierom verzoeken.
- 20 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden.
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. – Modalités d'octroi

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect

CHAPITRE IV. - Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6.

1. Par lettre recommandée d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1er, dont le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise:

- 10 à 19 ouvriers inclus: 2 délégués effectifs, si 1/3 des ouvrier en font la demande.
- 20 à 50 ouvriers inclus: 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants.

- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve afgevaardigde en een bijkomende plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Voor de ondernemingen met minder dan 20 arbeiders, zullen de meest betrokken representatieve werknemersorganisaties aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen, de ondernemingen laten kennen waar een syndicale macht bestaat die een vakbondsafvaardiging rechtvaardigt.

2. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergadering van de afvaardiging en de audiënties slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve afgevaardigden en in dezelfde verhouding.
3. Bij de berekening van het aantal arbeiders wordt ook het gemiddeld aantal arbeiders-uitzendkrachten, die zijn tewerkgesteld in de onderneming in het kalenderjaar voorafgaand aan de oprichting van de vakbondsafvaardiging meegeteld.

Om het gemiddeld aantal arbeiders-uitzendkrachten te berekenen delen we het aantal dagen die arbeiders-uitzendkrachten hebben gewerkt in het kalenderjaar voorafgaand aan de oprichting van de vakbondsafvaardiging door 260.

Indien het gemiddeld aantal uitzendkrachten een getal is met cijfers na de komma, wordt naar boven afgerond indien de decimalen $> 0,5$. Er wordt naar beneden afgerond indien de decimalen $< 0,5$.

Art. 7.

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van de arbeiders aangesloten zijn bij een der werknemersorganisaties, bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen:

- 151 à 200 ouvriers inclus: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises occupant plus de 200 ouvriers, il est désigné un délégué effectif et un délégué suppléant supplémentaires par tranche entamée de 50 ouvriers.

Pour les entreprises comptant moins de 20 ouvriers, les organisations de travailleurs représentatives les plus concernées font connaître au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux les entreprises où existe une force syndicale justifiant la présence d'une délégation syndicale.

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.
3. Le calcul du nombre d'ouvriers prend en compte le nombre moyen d'ouvriers intérimaires occupés dans l'entreprise au cours de l'année civile précédant la constitution de la délégation syndicale

Pour calculer le nombre moyen d'ouvriers intérimaires, il convient de diviser le nombre de jours de travail prestés par des ouvriers intérimaires au cours de l'année civile précédant la constitution de la délégation syndicale par 260.

Si le nombre moyens d'intérimaires est un chiffre comportant des décimales, ce nombre est arrondi vers le haut si les décimales sont $> à 0,5$. Il est arrondi vers le bas si les décimales sont $< à 0,5$.

Art. 7.

Pour pouvoir remplir le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling;
2. sedert ten minste zes maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, om gelijk welke reden, een einde neemt tijdens de uitoefening van dit mandaat, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht om, bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Art. 8.

- a) De verkozen of aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op de grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun kiese opdrachten moeten beschikken en van hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat. De duur van de mandaten wordt op 4 jaar bepaald. De mandaten kunnen worden hernieuwd.
- b) De syndicale afgevaardigden worden aangesteld door de in het paritair subcomité vertegenwoordigde werknemersorganisaties, hetzij op grond van het aantal van hun aangeslotenen (voor die ondernemingen waar er geen sociale verkiezingen plaatsvonden), hetzij op grond van de stemresultaten van de verkiezingen in ondernemingsraad en / of het comité voor preventie en bescherming op het werk (afhankelijk van het bestaan van één van de of van allebei deze organen). Onderlinge regionale afspraken, blijven onverminderd van toepassing.
- c) De mandaten worden hernieuwd naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werknemersorganisaties beschikken, na deze verkiezingen, over een periode van zes maanden om tot de hernieuwing over te gaan. Kandidaat-vakbondsafgevaardigden genieten gedurende deze periode van zes maanden de bescherming, zoals omschreven in artikel 14 van deze overeenkomst.

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit, en l'absence d'un délégué suppléant, de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

- a) Les délégués élus ou désignés, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à 4 ans; les mandats peuvent être renouvelés.
- b) Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés (pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales), soit sur la base de la des résultats des élections au conseil d'entreprise et/ou au comité de prévention et de protection au travail (en fonction de l'existence de l'un de ces organes ou des deux). Les arrangements mutuels régionaux restent d'application tels quels.
- c) Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Les organisations des travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 14 de la présente convention.

- d) De werknemersorganisaties kunnen overeenkomen dat, voor de ondernemingen waar verkiezingen georganiseerd worden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, de aanstelling van de afgevaardigden wordt vervangen door verkiezingen.

In deze gevallen zullen verkiezingen georganiseerd worden, binnen de onderneming, gelijktijdig met deze voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, met dien verstande dat alle maatregelen om de vrijheid en het geheim van de stemming te verzekeren, moeten genomen zijn.

De verkiezingsprocedure en de verdeling van de mandaten worden geregeld overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de aanwijzing van de personeelsafgevaardigden in de comités voor preventie en bescherming op het werk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 2 september 1994.

Art. 9.

Zijn kiezers, alle arbeiders van de onderneming, op voorwaarde dat zij:

- a) de leeftijd van 16 jaar bereikt hebben;
- b) sinds ten minste 3 maand tewerkgesteld zijn in de onderneming.

HOOFDSTUK V. - Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 10.

De syndicale afvaardiging wordt zo vlug mogelijk en binnen de 7 werkdagen door de werkgever ontvangen, naar aanleiding van :

- a) elke vraag betreffende:
 - de arbeidsverhoudingen;
 - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden in de schoot van de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten;

- d) Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de prévention et de protection au travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités prévention et de protection au travail, étant entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de prévention et de protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Art. 9.

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition:

- a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
- b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.
- c)

CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible et dans les 7 jours ouvrables à l'occasion de :

- a) toute demande concernant:
 - les relations de travail;
 - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;

- de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;
 - de toepassing van de loonschalen en van de classificatieregels;
 - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b) elk geschil dat of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.
- c) elk individueel geschil dat of elke betwisting die niet kon opgelost worden na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende arbeider, op zijn verzoek bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.
- d) elke beslissing die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen.

Bovendien is de syndicale afvaardiging in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, ook bevoegd voor de jaarlijkse toelichting van de economisch-financiële informatie.

Art. 11.

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad zal de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten kunnen uitoefenen die aan deze raad werden toegekend overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 9 gesloten op 9 maart 1972 in de Nationale Arbeidsraad, tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

HOOFDSTUK VI - Statuut van de leden van de syndicale afvaardiging

Art. 12.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel voor

- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
- l'application des taux de salaires et des règles de classification;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

- b) tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;
- c) tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté par la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical.
- d) chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières.

Art. 11.

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 de la convention collective de travail numéro 9 conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

CHAPITRE VI - Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 12.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce.

diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie van arbeiders waartoe zij behoren.

Art. 13. - Faciliteiten

De leden van de syndicale afvaardiging kunnen gedurende het normaal werkrooster over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om de in deze overeenkomst omschreven syndicale opdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

De uren nodig voor de uitoefening van deze opdrachten worden in gemeenschappelijk overleg op het vlak van de onderneming bepaald.

Bij gebrek aan akkoord wordt in ieder geval een minimum van 2 uren per week en per afgevaardigde toegekend.

Deze uren worden bezoldigd op grond van het normaal gemiddeld loon van elke betrokkene.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

Art. 14. – Bescherming tegen afdanking

- a) De effectieve en plaatsvervangende leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, behalve dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging, evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij een ter post aangetekend schrijven. De bovenvermelde periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 13. - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exercice de ces missions sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise.

A défaut d'un accord, un minimum de 2 heures par semaine et par délégué est en tout état de cause octroyé.

Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 14. – Protection contre le licenciement

- a) Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information est signifiée par lettre recommandée à la poste produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification est faite par lettre recommandée. La période de sept jours susvisée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor te leggen. Gedurende deze periode, mag de maatregel tot afdanking niet worden uitgevoerd.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen na de aanvraag tot tussenkoms, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

- b) In geval van afdanking van een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk op de hoogte worden gebracht.
- c) Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:
 - 1° Indien hij een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in artikel 14. a) bepaalde procedure na te leven.
 - 2° Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 14. a), door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.
 - 3° Indien de werkgever een effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.
 - 4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens een zware fout van de werkgever, die voor de effectieve of plaatsvervangende syndicale afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

- b) En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.
- c) Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:
 - 1° S'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 14. a).
 - 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14. a), n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.
 - 3° Si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.
 - 4° Si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst.

Art. 15. – Interne en externe communicatie

De syndicale afvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren kunnen voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming ingericht worden door de syndicale afvaardiging. Deze vergaderingen kunnen slechts mits instemming van de werkgever doorgaan. Hij mag echter niet willekeurig zijn toestemming weigeren te geven.

Art. 16. - Communicatiefaciliteiten

Gezien de nieuwe technologische evoluties zullen binnen de ondernemingen de werkingsfaciliteiten (bijvoorbeeld computer, fax, internet, e-mail) ter beschikking worden gesteld voor de verkozen werknemersafvaardigden in de ondernemingsraad (OR) en het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en voor de vakbondsafvaardigden, onder volgende voorwaarden:

- Door de vakbondsorganisaties wordt een controlerecht voor de werkgever gewaarborgd op het gebruik en het misbruik ervan.
- De faciliteiten moeten reeds aanwezig zijn in de ondernemingen. De bepaling in dit artikel mag geen bijzondere investering inhouden voor de onderneming.
- De rechten en verplichtingen voor het gebruik van deze faciliteiten zijn dezelfde als voor de andere gebruikers in de onderneming.
- De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- en ondernemingsvlak inzake het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wetgeving betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk blijven onverkort van toepassing. Dit houdt onder andere in dat de mededelingen die via elektronische weg aan het personeel worden gericht vooraf aan de directie worden voorgelegd.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Art. 15. – Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles pour le personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

Art. 16. – Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet, e-mail) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci signifie entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.

- In paritair overleg zullen op ondernemingsvlak de gebruiksregels vooraf worden opgesteld.

Art. 17.

De vrijgestelden van de syndicale organisaties kunnen de vergaderingen bijwonen die de afgevaardigden onderling beleggen binnen de omheining van de onderneming alsmede de vergaderingen die er door de syndicale afgevaardigden zullen ingericht worden. Hun aanwezigheid kan slechts mits instemming van de werkgever.

Art. 18.

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door de werkgever, doen de partijen, na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil, dienen zij eveneens een dringend verhaal in bij het verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor de edele metalen.

HOOFDSTUK VII - Slotbepalingen

Art. 19.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2009 betreffende het Statuut van de syndicale afvaardigingen, gesloten in het Paritair Subcomité voor de edele metalen, geregistreerd op 17 september 2009 onder het nummer 94.399/CO/149.03 en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 4 maart 2010 (Belgisch Staatsblad van 16 april 2010).

Art. 20.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2017 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door een der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maand, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de edele metalen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de redenen ervan op te geven en tegelijkertijd amendementsvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na de ontvangst in de schoot van het paritair subcomité worden besproken.

- Les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

Art. 17.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués syndicaux. Leur présence n'est autorisée qu'avec l'accord de l'employeur.

Art. 18.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

CHAPITRE VII - Dispositions finales

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée le 17 septembre 2009 sous le numéro 94.399/CO/149.03 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 4 mars 2010 (Moniteur belge du 16 avril 2010).

Art. 20.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 21.

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de duur van de opzegging, gaan de partijen de verbintenis aan tot geen staking of lock-out over te gaan zonder dat vooraf een verzoening werd betracht door tussenkomst van de organisaties van werkgevers en van werknemers en, desnoods, door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of op het verzoeningsbureau daarvan.

Art. 22.

Speciale of in deze overeenkomst niet voorziene gevallen worden door het Paritair Subcomité onderzocht.

Art. 21.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire nationale ou à son bureau de conciliation.

Art. 22.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-commission paritaire.